AVIS
à la Ministre responsable de l'application
de la Charte de la langue française

L'ÉTAT DE LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

CONSEIL DE LA LANGUE FRANÇAISE

Québec

88-00087/

AVIS
à la Ministre responsable de l'application
de la Charte de la langue française

L'ÉTAT DE LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

CONSEIL DE LA LANGUE FRANÇAISE

Publié par
le service des communications
du Conseil de la langue française

Dépôt légal - 4e trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-550-16850-X

L'ÉTAT DE LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

Parmi les cinq droits linguistiques fondamentaux qu'elle énonce, la Charte de la langue française reconnaît aux travailleurs celui d'"exercer leurs activités en français" (article 4). La proclamation de ce droit résulte de la prise de conscience nouvelle par les Québécois, dans les années 60, du peu de place fait à la langue de la majorité dans les activités économiques.

De fait, au cours des années 60 et au début des années 70, malgré la naissance d'un fort mouvement en faveur du français et l'adoption de politiques allant dans le même sens de la part du gouvernement québécois, peu d'entreprises - il faut entendre par là les milieux de travail en général - s'étaient engagées concrètement dans la voie de la francisation. Le recours à des mesures énergiques est apparu de plus en plus nécessaire à la réalisation des aspirations linguistiques des travailleurs francophones. Le cadre formel de la francisation des entreprises a été instauré en 1974, par l'adoption de la loi 22, et revu subséquemment, en 1977, avec la proclamation de la Charte de la langue française. L'application du cadre réglementaire de la francisation des entreprises s'est donc étalée, à ce jour, sur une période d'environ 10 ans.

Au cours des dernières années, à l'occasion de rencontres avec les intervenants concernés, le Conseil a été saisi des difficultés de réalisation que posait la francisation des entreprises. Il a décidé de les aborder lui-même et il a formé un comité d'étude qui lui remettrait un

rapport. Ce faisant, le Conseil a agi conformément à la partie de son mandat qui lui impartit d'observer et d'analyser la situation linguistique en vue de recommander à la Ministre responsable de la Charte de la langue française les mesures qu'il juge nécessaires pour assurer une meilleure atteinte des objectifs de la francisation. Dans ce dossier comme dans tous les autres, le Conseil peut se livrer à une réflexion critique sans risque de conflit d'intérêts puisqu'il n'assume pas, comme les autres organismes issus de la Charte, de responsabilité directe dans les aspects administratifs de la loi 101. Il constitue plutôt un lieu de réflexion où sont représentés, de par la volonté même du législateur, divers milieux de la société. Le comité sur la francisation des entreprises était composé du Président du Conseil, des deux membres du Conseil venant du milieu syndical, des deux membres venant du milieu patronal, et de deux membres de la permanence.

Depuis plus d'un an, ce comité a mené de nombreuses consultations afin d'établir un bilan de la progression du français dans l'entreprise et, plus particulièrement, de procéder à un examen du fonctionnement du cadre réglementaire. La plupart des rencontres avec les milieux d'affaires, les milieux syndicaux et l'Office de la langue française ont eu lieu entre septembre 1984 et octobre 1985. Faisant appel au témoignage de personnes qui y ont oeuvré ou l'ont observée depuis le début, cet examen de l'évolution de la francisation des entreprises a été riche de renseignements et d'enseignements. Il révèle les principaux motifs et objectifs de ce projet de changement sociolinguistique.

Le Conseil reprend ici à son compte les conclusions du comité sur la francisation des entreprises de même que les recommandations qui en découlent. Il invite la Ministre responsable de l'application de la Charte de la langue française à les acheminer, quand il y a lieu, aux ministères et aux organismes appropriés.

1. **Un progrès général de l'usage du français au travail s'est clairement manifesté, mais il est marqué par certains plafonnements et il reste encore beaucoup à faire.**

Depuis 1979, aucune étude n'a été menée pour mesurer l'évolution de l'usage du français au travail. En 1979, le Conseil avait procédé à une étude en prenant comme point de comparaison celle qu'avait effectuée la Commission Gendron en 1971. Cette étude a démontré que la proportion des francophones qui travaillaient uniquement en français s'était accrue de 1971 à 1979. Par ailleurs, les administrateurs francophones utilisaient davantage l'anglais qu'en 1971, et cette langue demeurait la plus souvent utilisée dans les contacts entre francophones et anglophones. Au cours des prochains mois, soit dans la dixième année d'application de la Charte de la langue française, le Conseil compte établir une nouvelle comparaison avec le passé en utilisant les mêmes instruments qui ont servi à l'enquête de 1979. On pourra alors apprécier quelle a été l'évolution du français comme langue du travail de 1979 à 1986.

Dans l'attente des résultats de cette étude, un fait a été unanimement souligné par les personnes consultées : ces années ont marqué une réelle progression du français dans les milieux de travail. Cette progression s'est manifestée de plusieurs façons : bon nombre de firmes ont francisé leur appareil documentaire (formulaires, rapports d'activité, manuels, correspondance, affichage); les communications entre employés et cadres se font davantage en français; l'usage de la terminologie française a progressé dans plusieurs entreprises. Ces perceptions des personnes consultées en divers milieux représentatifs concordent avec des études démontrant que la place qu'occupent les francophones dans l'économie québécoise s'est améliorée grâce, entre autres, à une croissance du nombre de francophones propriétaires d'entreprises et une augmentation de la présence de cadres francophones dans les grandes entreprises.

Cependant, malgré ces progrès réels, la francisation a été limitée dans son ampleur par trois phénomènes. D'abord, on a trop souvent confiné le français au rôle de simple langue de traduction venant s'ajouter à l'usage de l'anglais et non pas s'y substituer. On provoquait ainsi un effet de bilinguisation plutôt qu'une véritable francisation. Dans le contexte nord-américain, il est évident que l'usage de l'anglais demeurera nécessaire dans certains secteurs d'une entreprise ou de l'économie, mais son emploi semble souvent se prolonger ou s'étendre au delà du nécessaire. Lorsqu'il n'est qu'une langue de traduction, le français voit considérablement limitée sa possibilité de devenir la langue première des échanges. En second lieu, le changement linguistique, comme toute autre forme de changement, provoque des résistances. Ces résistances peuvent venir tant des institutions que des personnes. Dans ce dernier cas on a pu constater que les habitudes langagières acquises au cours de plusieurs décennies ne peuvent se modifier en quelques années. Une force d'inertie freine donc le mouvement de francisation. Enfin, le pouvoir d'attraction de la langue anglaise a continué de s'accroître sur le plan international, et le Québec ne peut s'isoler de ce phénomène.

Considérant cette situation, à la fois meilleure et à améliorer, de l'usage du français au sein des entreprises, le Conseil est d'avis que beaucoup reste à faire avant qu'on ne puisse dire que le français est concrètement devenu la langue normale des activités économiques et professionnelles des Québécois. C'est pourquoi il estime indispensable une relance de la politique gouvernementale en matière de francisation des entreprises.

Le Conseil recommande donc :

R1 Que les autorités gouvernementales relancent le processus de francisation des entreprises en soulignant le but ultime des programmes de francisation : faire du français la langue normale et habituelle du travail.

R2 Que les autorités gouvernementales s'assurent que les ressources nécessaires à la réalisation concrète et effective de cet objectif continuent d'être disponibles.

2. Le rôle des intervenants dans le dossier de la francisation des entreprises doit être réajusté en fonction de la situation.

Comme on vient de l'indiquer, même s'il a progressé de façon appréciable, le français n'a pas atteint le statut de langue première et normale des communications au sein d'un certain nombre d'entreprises. Les consultations menées par le Conseil ont démontré que le processus de francisation subit des freinages du fait que la définition du rôle des intervenants et les attitudes qui en découlent ne lui sont pas toujours propices.

On a constaté que, trop souvent, la direction de l'entreprise perçoit la francisation comme une simple obligation juridique faite à l'institution et pas assez comme une transposition à son échelle d'enjeux autant économiques que culturels. Hormis quelques exceptions, les entreprises sont tentées de limiter leur action aux aspects formels de la francisation. Elles appliquent alors la lettre du programme de francisation négocié avec l'Office plutôt que de le concevoir et le mettre en oeuvre selon son esprit. Ce faisant, elles négligent certains aspects dynamiques de l'implantation du français, comme le fonctionnement du comité de francisation et un engagement réel des employés.

Les associations syndicales, quant à elles, et les employés en général n'ont pas toujours accordé au projet de francisation toute l'importance qu'avaient laissé présager leurs revendications initiales. Cette démobilisation s'explique en partie par la difficulté d'assurer l'encadrement des représentants des travailleurs qui siègent au comité de francisation. Laissés à eux-mêmes, ceux-ci n'ont pas disposé de l'information nécessaire à la compréhension du fonctionnement du cadre réglementaire, ce qui a limité d'autant leur possibilité d'action auprès de leurs collègues de travail. Bien plus, l'expression "travailler en français" se prête à des interprétations diverses où s'entremêlent des

considérations sur le statut du français par rapport à celui de l'anglais et d'autres relatives à sa qualité (correction, terminologie). Récemment, les organisations syndicales, conscientes de la nécessité d'aider leurs membres à participer davantage à l'effort de francisation, ont demandé et obtenu du gouvernement du Québec une subvention pour l'année 1985-1986. Une autre a été annoncée pour 1986-1987.

Quant à l'Office de la langue française, les fonctions qui lui sont dévolues paraissent de toute première importance. La francisation des entreprises ne va pas de soi aux yeux de tous et elle présente parfois de sérieuses difficultés même pour ceux qui sont convaincus de sa nécessité. On peut ne pas la désirer, ne la vouloir que mollement ou ne pas savoir exactement comment y procéder. L'Office de la langue française a su éveiller plusieurs milieux peu conscients du problème, stimuler les uns et conseiller les autres. Son action a été indispensable et le restera encore longtemps. Sa façon de la mener ne prétend ni à la perfection ni à l'infaillibilité. L'Office est appelé à s'acquitter de deux rôles difficiles à concilier : le premier consiste à administrer le cadre réglementaire de la francisation, en d'autres termes à exercer un contrôle; le second prend la forme d'une aide aux entreprises pour la préparation des programmes de francisation et pour l'élaboration de la terminologie technique. La frontière entre la relation de contrôle et la relation d'aide devient parfois assez floue : l'image de l'Office s'en trouve brouillée et certaines entreprises estiment qu'elles sont prises au piège de cette confusion. Enfin, la démarche de gestion de tout organisme de ce genre peut prendre une tangente bureaucratique; l'administration des mécanismes de contrôle peut se mettre à l'emporter sur la vérification de l'atteinte des objectifs. Il est inévitable que l'Office n'échappe pas à cette règle.

Le Conseil estime que le rôle des intervenants dans le dossier requiert des ajustements devant viser à favoriser une meilleure atteinte des objectifs. La francisation des entreprises appelle un engagement plus affirmé de chacun des intervenants et une meilleure concertation entre eux. C'est la voie que prescrit la Charte de la langue française elle-même en exigeant qu'il y ait négociation des programmes de francisation et formation d'un comité de francisation. Pour s'y engager, il faut que l'information circule entre les divers partenaires, que chacun accepte davantage le rôle des autres et, finalement, que les travailleurs et les travailleuses, à qui la francisation doit profiter en dernière analyse, aient plus de moyens et plus d'occasions d'y participer pleinement.

Le Conseil recommande donc :

R3 Que l'Office de la langue française pour valoriser davantage le rôle des travailleurs en matière de francisation, considère non seulement les représentants des entreprises mais aussi les représentants des travailleurs au sein du comité de francisation comme des interlocuteurs à part entière.

R4 Que les associations syndicales continuent de soutenir le processus de francisation des entreprises et qu'elles aident leurs membres à participer à cet objectif, en se servant des mécanismes prévus par la loi.

R5 Que les contrôles de l'Office de la langue française aient toujours pour but de vérifier autant l'atteinte effective des objectifs de francisation que la démarche formelle pour y parvenir.

3. **Le cadre réglementaire de la francisation des entreprises doit être maintenu, mais il requiert un réexamen de ses mécanismes et de ses instruments.**

Le cadre réglementaire actuel doit être maintenu dans la mesure où il établit les diverses étapes du processus de francisation d'une entreprise : analyse linguistique, mise sur pied d'un comité de francisation dans les entreprises de 100 employés ou plus, élaboration et application d'un programme de francisation par toutes les entreprises comptant plus de 50 employés, possibilité pour l'entreprise de conclure avec l'Office une entente particulière pour son siège social ou son centre de recherche, approbation par l'Office du programme de francisation ou de l'entente particulière, obligation faite à l'entreprise de rendre compte à l'Office du cheminement du programme de francisation, par l'entremise de rapports d'étapes, et attribution du certificat de francisation.

Les consultations menées par le Conseil indiquent que trois aspects principaux du cadre réglementaire font problème. D'abord, dans la plupart des cas, les comités de francisation ont joué un rôle insuffisant. Une étude a démontré que très peu de comités de francisation ont été des lieux réels de circulation de l'information et de concertation. La teneur des ententes particulières relatives aux sièges sociaux ou aux centres de recherche échappe le plus souvent au comité de francisation. La sollicitation de la participation des représentants des travailleurs à l'analyse linguistique et à la préparation des rapports d'étapes fait souvent défaut. De fait, l'action des comités de francisation a été beaucoup plus technique que dynamique, en ce sens qu'elle s'est limitée presque exclusivement à répondre aux formalités exigées par l'Office. Parallèlement, on déplore souvent que lorsque la participation des employés est faible, la francisation demeure statique. Une meilleure concertation entre la direction et les employés est nécessaire pour que la francisation devienne un processus véritablement dynamique. Le

Comité de francisation est un lieu où cette concertation peut s'établir pour autant que la volonté des intervenants y soit.

Par ailleurs, les mécanismes de contrôle de l'Office et les instruments qui y sont rattachés (formulaire de l'analyse linguistique, programme type de francisation, formulaire des rapports d'étapes) apparaissent exagérément standardisés aux yeux de plusieurs intervenants, même si l'Office leur laisse une certaine latitude. Tout en étant conscient que celui-ci doit gérer quelques milliers de dossiers de francisation, ce qui appelle une certaine uniformisation des procédures, le Conseil estime qu'un examen s'impose des modalités d'évaluation utilisées. Il faut éviter que des automatismes bureaucratiques viennent compromettre le climat de la francisation.

Quant au système de certification, il mériterait d'être précisé puisqu'une certaine confusion existe sur la signification réelle des divers certificats émis par l'Office. Une même appellation ("certificat de francisation") recouvre des réalités trop différentes : simple mise en oeuvre de la francisation ou encore atteinte des objectifs négociés avec l'Office.

Enfin, dans les petites entreprises de 50 à 99 employés, pour lesquelles la loi ne requiert pas la mise sur pied d'un comité de francisation, la position des travailleurs est encore plus faible; aucune disposition formelle, autre que l'obligation pour l'entreprise d'afficher son certificat de francisation, ne leur permet d'être informés de l'existence d'un programme de francisation et de son cheminement. Le Conseil est d'avis que les employés devraient toujours savoir qu'une entreprise est soumise à l'application d'un programme de francisation et avoir accès à sa teneur.

Le Conseil recommande donc :

R6 Que soit maintenu le cadre législatif et réglementaire de la francisation des entreprises sous réserve des ajustements dont il sera fait mention ci-après.

R7 Que la grande entreprise et l'Office de la langue française reconnaissent la légitimité de toute requête des représentants autorisés des travailleurs visant à obtenir le texte d'une entente particulière relative à la francisation d'un siège social ou d'un centre de recherche de même qu'une copie des rapports d'étapes s'y rapportant.

R8 Que, dans les entreprises de 50 à 99 employés, soit reconnue la légitimité de toute requête des représentants autorisés des travailleurs visant à obtenir une copie du programme de francisation et, le cas échéant, des rapports d'étapes s'y rapportant.

R9 Que la Ministre responsable de l'application de la Charte de la langue française mette sur pied un comité technique où seront notamment représentés l'Office de la langue française, les associations patronales et les associations syndicales pour réexaminer les modalités de contrôle et d'évaluation des programmes de francisation avec mandat de proposer, s'il y a lieu, des améliorations aux instruments utilisés par l'Office de même qu'à son système de certification.

4. **Les conditions du milieu influencent indirectement la progression du français au sein des entreprises.**

Le Conseil constate que certains facteurs influencent de façon importante la mise en oeuvre de la francisation, même s'ils n'ont pas toujours un rapport direct avec le fonctionnement du cadre réglementaire. Le contexte social, la composition ethnolinguistique de l'entreprise, son réseau de communication, l'intégration de la haute technologie et de l'informatique, les attitudes personnelles à l'endroit de la terminologie française et la taille de l'entreprise sont autant d'éléments qui ont été mis en lumière lors des consultations menées par le Conseil.

Le contexte social a fait passer au second plan la question linguistique. Ce facteur influence négativement le désir de faire progresser le français au sein des entreprises. Le contexte d'aujourd'hui au Québec est différent de celui qui prévalait dans les années 60 et 70. La Charte de la langue française a porté ses fruits et ils ont été visibles, notamment dans les domaines de l'affichage public et de la langue d'enseignement. Certains facteurs, comme la crise économique récente et la multiplication des contacts avec l'étranger, ont contribué à diversifier les intérêts et les valeurs. Le climat linguistique actuel n'exerce plus cette forte pression sur les institutions et les personnes qui fut le fait des années précédentes. Pourtant, les observateurs de la situation linguistique au Québec, dont le Conseil, constatent que, si la francisation a progressé, ce qui reste à accomplir est considérable.

La composition ethnolinguistique de l'entreprise influence évidemment la mise en oeuvre de la francisation. Plusieurs entreprises québécoises, notamment des P.M.E., regroupent des employés de langues d'usage autres que le français. La simple nécessité de se comprendre et l'attraction que continue d'exercer l'anglais y auront souvent plus d'importance que le projet de francisation. Le Conseil estime que, même en de telles circonstances, la francisation s'impose et un apprentissage

du français doit être offert à ceux qui n'en ont pas une maîtrise suffisante. À cette fin, une recherche devrait être conduite, pour fixer un cadre d'apprentissage du français adapté à une clientèle de langue étrangère, parfois défavorisée sur le plan socio-économique, entre autres à cause de son ignorance de la langue du travail au Québec.

Le réseau de communication de l'entreprise est un autre facteur lourd de l'évolution de la francisation. Les entreprises qui sont en contact fréquent avec des interlocuteurs situés en dehors du Québec, dont parfois ceux du siège social, subissent une pression anglicisante à laquelle il leur est difficile de faire obstacle. Bien que les programmes de francisation incluent des mesures et des stratégies pour franciser les relations de l'entreprise avec l'ensemble de ses interlocuteurs, il est des cas où l'entreprise peut difficilement y parvenir. Ce phénomène est d'autant plus préoccupant que l'économie du Québec s'ouvre de plus en plus aux marchés extérieurs. On rejoint ici une donnée de la première recommandation qui vise à faire du français la langue normale et habituelle du travail plutôt que se limiter à la bilinguisation. Ce manque à gagner du français devra être compensé par un effort maximal de francisation à l'intérieur du Québec, d'autant plus réalisable que la grande majorité de la main-d'oeuvre n'a que très peu de contacts avec des interlocuteurs de l'extérieur.

Le virage technologique et, plus particulièrement, l'informatisation posent de nouveaux défis à la francisation des entreprises. Les appareils informatiques sont pour la plupart importés. L'usage de l'anglais prévaut dans la documentation qui les accompagne et dans leur langage de fonctionnement. Une gigantesque tâche de traduction en découle. Cette dernière exige cependant des délais au cours desquels se périment le modèle ou la version qu'on est en voie de franciser. Heureusement, la masse des employés utilise les applications dites non techniques des appareils informatiques. Ces applications ayant une vie plus longue,

les investissements pour les traduire et les adapter en français se justifient davantage. Le Conseil estime que priorité doit être donnée à la francisation des technologies qui touchent un grand nombre d'employés. Il déposera un avis sur cette question lorsque son comité sur l'informatisation et le français aura terminé ses travaux.

Les attitudes personnelles à l'égard de la terminologie française ne sont pas toujours favorables à un progrès rapide de la francisation. D'une part, les cadres et les concepteurs trouvent souvent qu'il leur faut maîtriser une double terminologie. Pour eux, la terminologie française vient s'ajouter à la terminologie anglaise qui, elle, ne peut être abandonnée sans compromettre le maintien du contact avec la fine pointe de la technologie. D'autre part, les travailleurs de la base éprouvent de la difficulté à intégrer la terminologie française. Elle leur apparaît parfois comme provenant d'une langue étrangère par rapport à la variété de français qui leur est familière. On constate que la terminologie anglaise, parfois quelque peu défigurée dans la prononciation, continue de se transmettre de génération en génération par le "bouche à oreille". Par ailleurs, l'initiation aux nouveaux équipements véhicule une large part de termes anglais susceptibles de s'intégrer, comme nouveau vocabulaire, à la langue du travail quotidienne.

Les attitudes vis-à-vis de la langue sont complexes et comportent de nombreux aspects psychosociaux. La langue est un facteur puissant d'identification au milieu d'appartenance. On doit donc adopter des stratégies d'implantation de la terminologie française qui s'intègrent le plus possible aux activités quotidiennes des employés. À cette fin, la formation de la main-d'oeuvre, son recyclage et son initiation aux nouvelles technologies apparaissent les moments les plus propices à l'implantation d'une terminologie française. Bien sûr, tous les autres moyens déjà utilisés au sein des entreprises doivent subsister puisqu'ils s'inscrivent dans cette stratégie du quotidien (affichage unilingue français sur les lieux de travail, formulaires unilingues français,

rapports d'activité en français, etc.). Une campagne de sensibilisation serait sans doute nécessaire pour imprimer un second souffle au mouvement de francisation.

La taille des entreprises peut commander le rythme de leur francisation. Le cadre législatif et réglementaire actuel distingue trois catégories d'entreprises : les entreprises de 100 employés ou plus, les entreprises de 50 à 99 employés et les entreprises de moins de 50 employés. On sait peu de chose de l'évolution de la langue des communications de travail au sein de ces dernières. Il est difficile de recueillir des données significatives et des témoignages suffisamment représentatifs sur leur réalité linguistique. Pourtant, ces petites entreprises emploient une part importante de la main-d'oeuvre québécoise et il est hautement souhaitable de mieux connaître l'impact de leur situation sur la langue du travail des Québécois. Le Conseil estime que l'Office devrait entreprendre des travaux de recherche sur l'état de la francisation des petites entreprises et sur les moyens qui pourraient être mis en oeuvre pour la faire progresser.

Le Conseil recommande donc :

R10 Que le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration étudie les besoins d'apprentissage du français des travailleuses et des travailleurs issus des communautés culturelles de même que les circonstances et les moments les plus propices à cet apprentissage.

R11 Que l'ensemble des intervenants (gouvernement, patronat, syndicats) accordent priorité à la francisation des tâches associées à l'emploi de nouvelles technologies par un nombre important d'employés.

R12 Que l'Office de la langue française, dans ses représentations auprès des entreprises, accorde priorité à la francisation des logiciels et progiciels dits non techniques qui affectent un nombre important d'employés.

R13 Que l'Office de la langue française prenne l'initiative d'une campagne de sensibilisation axée sur la nécessité de faire porter les efforts autant sur le statut du français que sur sa qualité dans les activités économiques.

R14 Que l'apprentissage de la terminologie française fasse partie intégrante de toute formation professionnelle dispensée par les entreprises, les commissions de formation professionnelle et l'ensemble des établissements d'enseignement.

R15 Que l'Office de la langue française entreprenne des travaux de recherche visant à établir l'état de la francisation dans les entreprises de moins de 50 employés et les moyens de la faire progresser.

5. Les années à venir: un lourd défi

Il est parfois plus difficile de mener un mouvement à son terme que de le lancer. La francisation des entreprises est un processus qui existe depuis plus de 10 ans, sans parler des entreprises qui l'avaient amorcé avant la loi 22 sous l'influence de la pression populaire des années 60 et du début des années 70. L'effet de nouveauté ne joue plus. Certains voient même dans la francisation une idée issue d'une époque plus ou moins révolue. De plus, ceux qui ont travaillé activement à la mise en oeuvre de la francisation au cours des années semblent moins motivés à mesure qu'elle se traduit par une accumulation de tâches plus ou moins répétitives. Certains peuvent même avoir l'impression que le discours sur la francisation est de plus en plus usé et que tout a été dit ou essayé.

La francisation est à la fois un projet social et le projet de chaque entreprise. Les attitudes des personnes sont autant en cause que les pratiques administratives. Ceux qui ont beaucoup oeuvré aux aspects administratifs de la francisation sont parfois déçus de constater une certaine résistance au changement chez les employés. Les attitudes ne se modifient que lentement, à plus forte raison lorsque la réalité alimente les forces qui agissent contre la francisation autant que celles jouant en sa faveur. L'attraction de la langue anglaise en Amérique du Nord n'a pas cessé le jour où la francisation du Québec a été décrétée.

Il faut, de plus, compter avec la nouvelle conjoncture économique dans laquelle le Québec, comme toutes les autres économies nationales, se retrouve aujourd'hui. L'internationalisation des marchés et l'intégration de plus en plus poussée des nouvelles technologies aux procédés de production exercent une influence considérable sur le profil de communication de l'entreprise et, a fortiori, sur sa documentation administrative et technique. Dans ce contexte, la francisation doit se concevoir comme un processus permanent. Cette perspective peut avoir des conséquences démobilisantes chez ceux qui percevaient la francisation

comme une opération administrative et linéaire qui aurait un début, un déroulement et une fin, la logique d'application du cadre réglementaire le laissant entendre.

À cause des plafonnements constatés et parce qu'il reste beaucoup à faire malgré les progrès réalisés, la francisation des entreprises doit être relancée et les ressources nécesssaires doivent lui être assurées. Tous les intervenants dans le dossier doivent mieux se concerter: Office, entreprises et associations syndicales. Le cadre réglementaire prévu par la Charte et confié à l'Office doit être maintenu, même si ses mécanismes et ses instruments ont besoin d'un réexamen.

La francisation des entreprises doit être basée sur la participation de la base, la collaboration des entreprises et l'action en même temps régulatrice et animatrice de l'Office de la langue française.

AVIS adopté avec la dissidence de M. Henri Acoca,
le 3 octobre 1986.

M. Henri Acoca a expliqué sa dissidence dans une lettre publiée à la fin du rapport du Conseil de la langue française intitulé: *Les enjeux actuels de la francisation des entreprises*, (Notes et documents, n° 57).

LE CONSEIL DE LA LANGUE FRANCAISE

Président

Jean MARTUCCI

Secrétaire

Robert L'HEUREUX

Dix membres nommés par le gouvernement:

. deux membres désignés après consultation des associations socioculturelles représentatives

- Suzanne PARADIS
- Pierre VADEBONCOEUR

. deux membres désignés après consultation des organismes syndicaux représentatifs

- Mona-Josée GAGNON
- Christophe AUGER

. deux membres désignés après consultation des associations patronales représentatives

- Jean RIVARD
- Michel GUILLOTTE

. deux membres désignés après consultation des milieux universitaires

- Lise GAUVIN
- un poste vacant

. deux membres désignés après consultation des associations représentatives des groupes ethniques

- Henri ACOCA
- Lily TASSO

TABLE DES MATIÈRES

	Page
L'état de la francisation des entreprises	1
1. Un progrès général de l'usage du français au travail s'est clairement manifesté, mais il est marqué par certains plafonnements et il reste encore beaucoup à faire.	3
2. Le rôle des intervenants dans le dossier de la francisation des entreprises doit être réajusté en fonction de la situation.	6
3. Le cadre réglementaire de la francisation des entreprises doit être maintenu, mais il requiert un réexamen de ses mécanismes et de ses instruments.	10
4. Les conditions du milieu influencent indirectement la progression du français au sein des entreprises.	13
5. Les années à venir: un lourd défi	18